

KINERJA BANK UMUM SYARIAH

Dr. Sugeng Suroso, S.E., M.M.



KINERJA BANK UMUM SYARIAH

oleh Dr. Sugeng Suroso, S.E., M.M.

Hak Cipta ©2018 pada penulis



Ruko Jambusari 7A Yogyakarta 55283

Telp: 0274-889398; 0274-882262; Fax: 0274-889057;

Hak Cipta dilindungi undang-undang. Dilarang memperbanyak atau memindahkan sebagian atau seluruh isi buku ini dalam bentuk apa pun, secara elektronik maupun mekanis, termasuk memfotokopi, merekam, atau dengan teknik perekaman lainnya, tanpa izin tertulis dari penerbit.

Tajuk Entri Utama: Suroso, Sugeng

KINERJA BANK UMUM SYARIAH/Sugeng Suroso

- Edisi Pertama. Cet. Ke-1. - Yogyakarta: expert, 2018
x + 64 hlm.; 24 cm

Bibliografi.: 45 - 63

ISBN : 978-602-5621-38-3

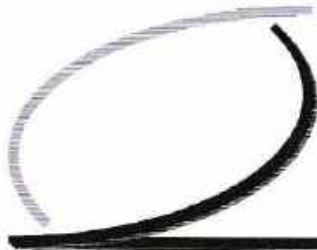
E-ISBN : 978-602-5621-37-6

1. Bank Syariah

I. Judul

297.273

Semua informasi tentang buku ini, silahkan scan QR Code di cover belakang buku ini



KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan syukur kepada Allah *Subhanahu Wa Ta'ala*, buku ini dapat diselesaikan. Dalam proses pembuatan buku ini, tanpa adanya ridho Allah SWT, semangat, kesungguhan dan kesabaran, kami tidak akan mampu untuk menyelesaikannya.

Buku ini merupakan hasil kajian empiris penulis dari penelitian lakukan, yaitu tentang Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja Bank Umum Syariah di Indonesia. Seperti diketahui bahwa masyarakat Indonesia sebagian besar adalah muslim, akan tetapi asset yang dimiliki Bank Umum Syariah di Indonesia hanya sekitar 5% dari keseluruhan asset industri perbankan di Indonesia (Setyawati. I, 2016). Dengan demikian pastilah terdapat faktor-faktor penting yang dapat memengaruhinya.

Dalam buku ini, penulis membahas tentang faktor-faktor penting yang dapat memengaruhi profitabilitas dan pertumbuhan Bank Umum Syariah di Indonesia. Topik pembahasan dalam buku meliputi materi-materi yang disajikan dalam pokok bahasan: 1) pendahuluan, 2) kajian pustaka, 3) Metode Penelitian, 4) Profitabilitas dan Pertumbuhan Bank Syariah: faktor-faktor penting memengaruhi.

Untuk itu, penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Rektor Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Bapak Drs. H. Bambang Karsono, M.M, Inspektur Jenderal (Purn), yang telah memberi dukungan hingga dapat diterbitkannya buku ini,
2. Bapak Drs. Jozep Edyanto, Direktur CV. Graha Ilmu, yang telah memberikan kesempatan luas untuk dapat menulis buku,
3. Ibu Dr. Irma Setyawati, S.E., M.M., yang telah memberikan dukungan dan banyak membantu penulis sampai buku ini terbit
4. Semua pihak yang tidak dapat kami sebutkan satu per satu yang telah membantu dalam penerbitan buku ini.

Kritik dan saran yang membangun untuk meningkatkan mutu buku ini sangatlah kami harapkan.

Bekasi, Mei 2018

Penulis



DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Pentingnya Modal Intelektual dan Tata Kelola Perusahaan	1
1.2 Fenomena Modal Intelektual dan Tata Kelola Perusahaan	3
1.3 Tujuan	4
BAB 2 MODEL INTELEKTUAL DAN TATA KELOLA PERUSAHAAN	7
2.1 Pengertian Modal Intelektual	7
2.2 Teori dan Struktur Tata Kelola Perusahaan	11
2.3 Teori tentang Ukuran Kinerja Perusahaan	15
2.4 Teori tentang Pertumbuhan Asset Perusahaan	17
BAB 3 KETERKAITAN MODAL INTELEKTUAL DAN TATA KELOLA PERUSAHAAN DENGAN KINERJA KEUANGAN	21
3.1 Modal Intelektual terhadap Kinerja Perusahaan	21
3.2 Tata Kelola Perusahaan terhadap Kinerja Perusahaan	24

3.3	Ukuran Dewan Komisaris dengan Kinerja Keuangan Perusahaan	27
3.4	Ukuran Dewan Komisaris Independen dengan Kinerja Keuangan Perusahaan	28
3.5	Ukuran Dewan Direksi dengan Kinerja Keuangan Perusahaan	28
3.6	Ukuran Komite Audit dengan Kinerja Keuangan Perusahaan	29
3.7	Kepemilikan Institusional dengan Kinerja Keuangan Perusahaan	29
3.8	Tata Kelola Perusahaan dan Nilai Perusahaan	30
BAB 4	KINERJA DAN PERTUMBUHAN ASET BANK UMUM SYARIAH DI INDONESIA	33
4.1	Deskripsi Data Penelitian	33
4.2	Deskripsi <i>Human Capital</i> (HC)	34
4.3	Deskripsi <i>Structural Capital</i> (SC)	34
4.4	Deskripsi <i>Capital Employed</i> (CE)	35
4.5	Deskripsi <i>Board of Size</i> (BS)	36
4.6	Deskripsi <i>Board of Demographics</i> (BD)	37
4.7	Deskripsi <i>Board of Education</i>	37
4.8	Deskripsi <i>Board of Evaluation</i> (BEV)	38
4.9	Deskripsi <i>Return on Assets</i> (ROA)	39
4.10	Pertumbuhan Total Aset (PTA)	40
BAB 5	PENUTUP	43
	DAFTAR PUSTAKA	45

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Pentingnya Modal Intelektual dan Tata Kelola Perusahaan

Sejak tahun 1990-an, perhatian terhadap praktik pengelolaan aset tidak berwujud (*intangible assest*) telah meningkat secara dramatis. Salah satu pendekatan yang digunakan dalam penilaian dan pengukuran *intangible assest* tersebut adalah modal intelektual (*intellectual capital*) yang telah menjadi fokus perhatian dalam berbagai bidang, baik manajemen, teknologi informasi, sosiologi, maupun akuntansi (Sullivan, 2000).

Modal intelektual adalah jumlah semua pengetahuan yang dimiliki oleh semua individu dalam sebuah organisasi yang dapat menghasilkan nilai bagi organisasi (Cantu, Bustani, Molina, & Moreira, 2009) dan menyediakan organisasi dengan keunggulan kompetitif (Arenas & Lavanderos, 2008). Modal intelektual juga dapat dilihat sebagai kombinasi dari aset tidak berwujud yang tidak muncul secara langsung dalam laporan keuangan. Jika aset tidak berwujud dikelola dengan baik, organisasi akan dapat menggunakan aset untuk meningkatkan kinerja, menghasilkan nilai bagi organisasi, dan mencapai keunggulan kompetitif (Cater & Cater, 2009).

Modal intelektual dapat digunakan untuk berbagai kebutuhan secara bersamaan. Modal intelektual menghilangkan kelangkaan yang biasanya membatasi penggunaan sumber daya fisik (Green, 2007). Penggunaan aset tidak berwujud hanya dibatasi oleh ukuran pasar internal. Oleh karena itu, manajemen memiliki lebih banyak fleksibilitas dalam menggunakan modal intelektual untuk kebutuhan strategis dan operasional (Pedrini, 2007).

Ekonomi global telah membawa fokus ke aspek regional pertumbuhan ekonomi dan telah mengubah perspektif pertumbuhan ekonomi dari produksi (*output*) kepada aspek sumber daya (*input*), karena produksi telah menjadi lebih berbasis pengetahuan (Rodriguez & Marti, 2006). Modal intelektual merupakan salah satu faktor penting dalam perekonomian bangsa. Investasi nasional pada modal intelektual tumbuh dan telah mendukung pertumbuhan nasional dan kinerja ekonomi (Bismuth & Tojo, 2008). Dalam mengembangkan ekonomi, komponen modal intelektual dapat berfungsi sebagai pilar yang mendukung pertumbuhan ekonomi.

Modal intelektual juga berhubungan dengan tata kelola perusahaan yaitu pelaksanaan praktik pelaporan perusahaan. Praktik pelaporan modal intelektual berhubungan dengan tata kelola perusahaan yang baik (GCG) yang pada akhirnya memengaruhi kinerja perusahaan.

Tata kelola perusahaan membutuhkan pemahaman tentang dasar-dasar dalam *agency theory*, hal ini disampaikan oleh Adam Smith dalam karya monumentalnya, *The Wealth of Nations* (1776). Smith menyarankan bahwa manajer (agen) tanpa kepemilikan langsung dari perusahaan tidak akan membuat keputusan yang sama, atau kepedulian yang sama seperti pemilik perusahaan. Masalah keagenan dalam hubungan seperti itu terjadi ketika agen berusaha untuk memaksimalkan utilitas pribadi dengan bertindak demi kepentingan yang tidak selalu menjadi kepentingan terbaik dari pemilik perusahaan (Jensen & Meckling, 1976). Salah satu bentuk masalah keagenan, yang dikenal sebagai *adverse selection*, bisa terjadi jika agen memberitahukan kemampuannya untuk melakukan fungsi yang ditugaskan. Moral hazard, bentuk lain dari masalah keagenan, terjadi jika agen mengabaikan tanggung jawab atau kinerjanya buruk karena

kurangnya dedikasi yang cukup untuk tugas yang diberikan (Eisenhardt, 1989).

Untuk mengurangi biaya agensi, prinsipal akan menetapkan kontrol dan proses pelaporan untuk memonitor perilaku agen dan untuk mengevaluasi hasil kinerja agen (Fama, 1980; Jensen & Meckling, 1976; Petersen, 1993). Biaya agensi juga dapat dikurangi dengan meluruskan kepentingan agen dengan orang-orang dari principal, yang paling sering dicapai melalui kompensasi (Eisenhardt, 1989; Fama, 1980; Jensen & Meckling, 1976).

Principal harus menutup kesenjangan informasi mengenai kualifikasi, tugas, dan hasil. Untuk mencapai hal ini, *principal* menetapkan proses untuk mengumpulkan data, mengukur, dan menganalisis laporan.

Rekomendasi bahwa komite audit terdiri terutama dari eksternal direksi juga berfungsi untuk menyelaraskan kepentingan anggota komite lebih besar dengan pemegang saham dibanding dengan manajemen, sehingga memberikan mitigasi lain untuk *mioral hazard* (Percy, 1995). Praktik-praktik ini, dengan fokus pada struktur pemerintahan dan proses, mengurangi moral hazard dengan memberlakukan *checks and balances* antara dewan dan manajemen, dan dalam dewan itu sendiri. Karena rekomendasi menentukan bahwa direktur independen harus kompeten dan berpengalaman (Percy, 1995).

1.2 Fenomena Modal Intelektual dan Tata Kelola Perusahaan

Pertama: lembaga keuangan syariah telah mengalami pertumbuhan yang cepat di seluruh dunia. Setelah pendirian Bank Islam pertama di Mesir pada tahun 1971 (Iqbal & Molyneux, 2005), total aset 500 Bank Islam telah mencatat pertumbuhan tinggi 28.6% dari \$639 milyar pada tahun 2008 dan 822 milyar pada tahun 2009 (Standard & Poor's, 2012). Indonesia, negara Muslim terbesar dengan lebih dari 204 juta warga Muslim, adalah fenomena yang menarik dalam pengembangan perbankan syariah.

Kedua: pertumbuhan bank umum syariah lamban dan jauh di belakang perbankan konvensional. Pada bulan Desember 2014, terdapat 120 bank umum, yang terdiri atas 109 bank umum konvensional (BUK) dan 11 bank umum syariah (BUS). Pada saat Indonesia mengalami krisis moneter tahun 1997, hanya BUS yang tidak mengalami kehancuran parah dalam sistem keuangan Indonesia. Dengan demikian, kesuksesan dari operasional bank dengan prinsip *sharia* dapat dijadiakannya alternatif yang layak dan kuat dibandingkan praktik bank konvensional (Al-Salem, 2008; Safiullah, 2010; Alam, *et al*, 2011; Noor & Ahmad, 2011).

Ketiga: Pengelolaan bank umum syariah di Indonesia kurang optimal, karena pendiriannya masih relatif baru pada tahun 1992 dibandingkan dengan perbankan syariah di Malaysia pada tahun 1983 dan negara di kawasan Timur Tengah pada tahun 1975. Bank umum syariah di Indonesia masih mengalami kelangkaan sumber daya manusia (Ulum 2007). Kurangnya *Human capital* pada perbankan syariah ditunjukkan dengan masalah antara lain yaitu kekurangan *supply* pemimpin cabang bank, calon direksi BPRS, dan sejumlah posisi strategis di perbankan syariah nasional.

Keempat: laporan *Asian Corporate Governance Association* (ACGA, 2014) tentang aplikasi tata kelola yang baik di berbagai negara Asia menunjukkan perbedaan nilai tata kelola antar negara selama periode waktu tertentu. Laporan dari *Asian Corporate Governance Association* (2014), selama lima tahun (2010-2014) menempatkan Indonesia pada peringkat terbawah dalam tata kelola yang baik dengan score 39 pada tahun 2014.

1.3 Tujuan

Tujuan penulisan buku ini adalah untuk menyebarluaskan konsep, teori dan hasil penelitian tentang:

- a. Pengaruh *human capital*, *structural capital*, *capital employed*, *board of size*, *board of demographic*, *board of education*, *board of evaluation* secara simultan dan parsial terhadap *return on assets* bank bank umum syariah di Indonesia,

- b. Pengaruh *human capital, structural capital, capital employed, board of size, board of demographic, board of education, board of evaluation* secara simultan dan parsial terhadap pertumbuhan total aset bank umum syariah di Indonesia.

Tulisan ini diharapkan dapat dimanfaatkan bagi semua pihak untuk:

- a. Secara praktis hasil penelitian ini dapat dijadikan salah satu referensi bagi Manajemen Perusahaan dalam meningkatkan kinerja organisasi melalui standar "*Best Practices*" praktik modal intelektual, dan tata kelola perusahaan
- b. Produktivitas regional maupun nasional secara keseluruhan sangat dipengaruhi oleh kesuksesan organisasi perusahaan di dalam membangun keunggulan kompetitifnya melalui praktik modal intelektual, dan tata kelola perusahaan baik. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pemerintah dalam mendukung industri perbankan syariah, untuk semakin progresif di dalam meningkatkan daya saing industri melalui cara-yang sistematis dan berfokus jangka panjang.

-oo0oo-

BAB 2

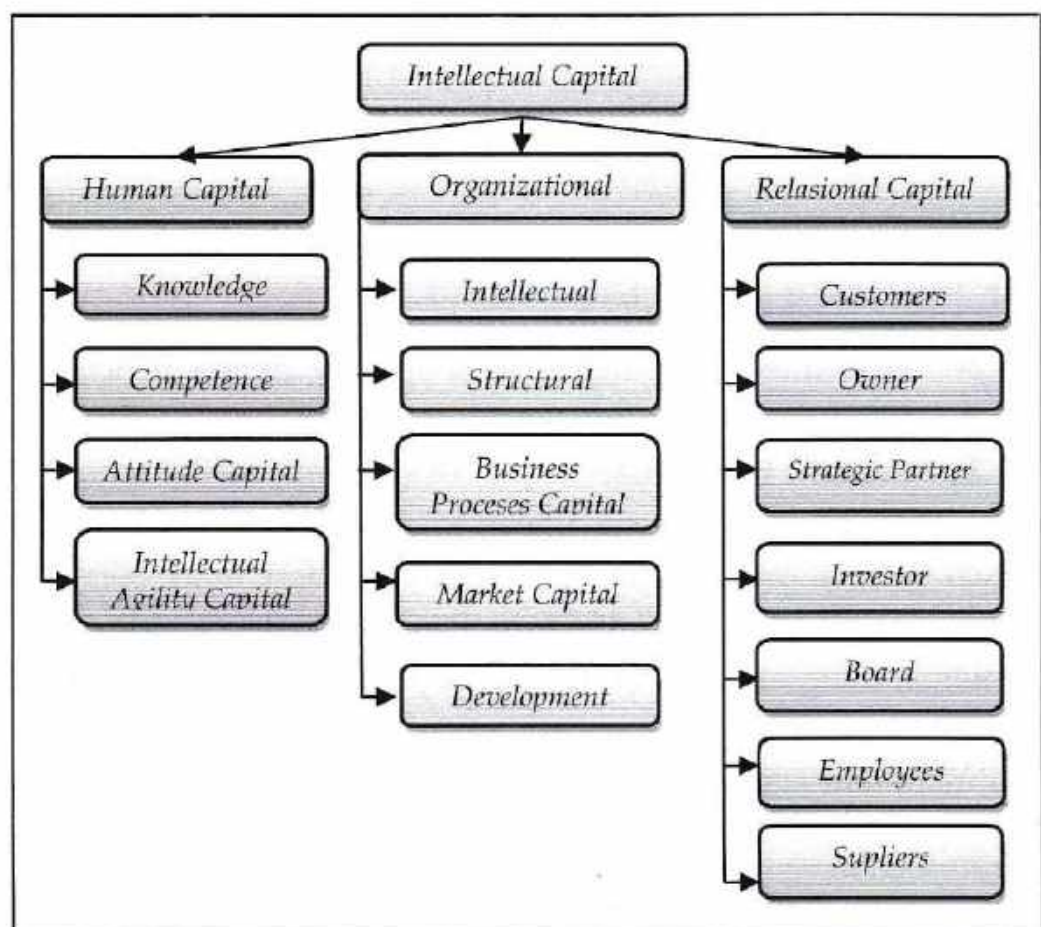
MODEL INTELEKTUAL DAN TATA KELOLA PERUSAHAAN

2.1 Pengertian Modal Intelektual

Modal intelektual merupakan sumber utama penciptaan nilai, kinerja bisnis, dan keunggulan kompetitif. Penelitian tentang modal intelektual telah dilakukan sejak tahun 1990-an (Choong, 2008). Modal manusia adalah fokus utama dari penelitian modal intelektual selama periode itu. Penelitian pada aset tidak berwujud telah dilakukan sejak awal tahun 1940-an. Davis, Cloake, Fedde, dan Horne (1940) memandang aset tak berwujud, seperti *goodwill*, sebagai aset yang memiliki nilai untuk organisasi. Penelitian pada aset berwujud, pengetahuan, dan sumber daya manusia kemudian diikuti oleh penelitian tentang modal intelektual.

Komponen modal intelektual telah dikembangkan sejak tahun 1991. Model ini terdiri dari empat unsur utama modal intelektual pada manusia, pelanggan, proses, dan pembaharuan/pembangunan (Skandia, 1999). Modal pelanggan kemudian dikategorikan sebagai bagian dari modal relasional. Komponen pembaharuan/pembangunan kemudian dianggap sebagai modal inovasi, yang dikombinasikan dengan modal proses untuk menjadi modal struktural. Manusia, relasional, dan modal struktural adalah bagian utama dari modal intelektual. Model-model lain umumnya menggunakan komponen ini, sementara ada beberapa dari mereka yang bervariasi (Wang, 2007).

Modal intelektual memiliki beberapa komponen. Secara tradisional, modal finansial telah digunakan sebagai blok bangunan utama dari nilai organisasi. Semakin banyak organisasi menyadari bahwa ada aspek-aspek modal lainnya yang menjelaskan bagian terbesar dari nilai-modal intelektual organisasi, yang sekarang menjadi blok bangunan dalam penciptaan nilai organisasi (Skandia, 1999). Komponen dari modal intelektual sebagai berikut:



Gambar 2.1 *Komponen Modal Intelektual*

2.1.1 Manfaat Modal Intelektual

Menor, Kristal, dan Rosenzweig (2007) mengemukakan bahwa modal intelektual memiliki efek positif terhadap kinerja bisnis. Modal intelektual dalam sebuah organisasi, atau operasional, merupakan sumber daya strategis yang didasarkan pada pengetahuan, sumber daya yang tak

ternilai yang luar biasa dan sulit untuk menggantikan atau menggandakan. Modal intelektual, bila digunakan secara efektif, akan berkembang menjadi dasar untuk keuntungan finansial dan kompetitif. Bisnis dengan modal intelektual yang lebih tinggi lebih siap untuk merespon perubahan dan tuntutan pasar yang tak terduga. Oleh karena itu, bisnis memiliki kesempatan yang lebih baik untuk memenangkan kompetisi. Organisasi-organisasi ini memiliki kekuatan kompetitif atas pesaing di pasar sasaran dan mendapatkan keuntungan kompetitif yang langgeng dengan memanfaatkan sumber daya intelektual (Menor *et al.*, 2007).

2.1.2 Pengukuran Modal Intelektual

Pengukuran modal intelektual dapat digunakan untuk membantu dalam pengembangan strategi bisnis, karena perusahaan harus mengidentifikasi kompetensi organisasi dan sumber daya (yaitu modal intelektual) untuk dapat mengevaluasi peluang (Carlucci & Lerro, 2010).

Namasivayam dan Denizci (2006) membahas metode untuk mengukur nilai modal intelektual dan mengkategorikan mereka ke dalam empat kelompok. Kelompok pertama adalah metode modal intelektual langsung, untuk mengukur nilai finansial dari setiap komponen modal intelektual. Masing-masing komponen harus diidentifikasi dan kemudian langsung dievaluasi sebagai komponen individu atau koefisien kolektif. Nilai explorer (Andriesson, 2006) adalah salah satu contoh metode dalam kelompok ini. Kelompok kedua adalah metode kapitalisasi pasar, yang mengukur modal intelektual sebagai nilai pasar dikurangi nilai ekuitas pemegang saham. Kelompok ketiga didasarkan pada return-on-aset (ROA), yang mengukur nilai semua aset tidak berwujud dengan membandingkan aset pengembalian-organisasi dan rata-rata *return-on-aset* industri. *The Value Added Intellectual Coefficient/VAIC* (Pulic, 1997) adalah salah satu contoh metode dalam kategori ini. Kelompok keempat terdiri dari metode *scorecard*, yang menentukan komponen modal tidak berwujud atau intelektual dan menghitung kinerja relatif dari masing-masing komponen. *Balance scorecard* (Kaplan & Norton, 1992), Skandia navigator (Skandia,

1999), dan *intangible asset monitor* (Sveiby, 2007) adalah beberapa contoh metode dalam kelompok ini.

Pada tahun 1999, Ante Pulic memperkenalkan metode untuk mengukur modal intelektual, *Value Added Intellectual Coefficient* (VAIC) (Pulic, 1997). Dengan menggunakan data dari laporan keuangan organisasi, model VAIC dapat mengukur penggunaan modal intelektual dalam organisasi. Model ini dapat mengidentifikasi tingkat efektivitas modal intelektual, bukan hanya mengandalkan volume fisik tradisional dan harga (Pulic, 1997).

Model VAIC mengukur efisiensi penciptaan nilai keseluruhan suatu organisasi. Total nilai organisasi menimbulkan perbedaan antara apa yang dihasilkan (*output*) dan apa yang digunakan untuk produksi (*input*). Total nilai yang diciptakan adalah total laba operasi, biaya karyawan, depresiasi, dan amortisasi. Penciptaan nilai keseluruhan berasal dari kedua penggunaan modal intelektual dan fisik dalam organisasi (Pulic, 1997; Pulic, 2006). Kontribusi dari modal fisik terhadap penciptaan nilai dihitung sebagai perbandingan antara modal fisik (nilai buku aktiva bersih) yang digunakan dalam proses dan nilai total yang diciptakan. Kontribusi modal intelektual dalam menciptakan nilai berasal dari dua komponen utama berdasarkan model Skandia, manusia dan modal struktural. Kontribusi modal manusia dihitung sebagai perbandingan antara modal manusia (gaji dan upah) yang digunakan dalam proses dan nilai total yang diciptakan, sedangkan kontribusi modal struktural dihitung sebagai perbandingan antara modal struktural yang digunakan dalam proses dan nilai total yang diciptakan.

Rumus untuk porsi modal intelektual dari total nilai penciptaan adalah:

$$\begin{aligned} \text{VAIC} &= \text{biaya modal manusia} + \text{kontribusi modal struktural} \\ \text{VAIC} &= (\text{VA}/\text{HC}) + ((\text{VA} - \text{HC})/\text{VA}) \end{aligned}$$

Di mana:

VA (Total nilai tambah) = total laba operasi, biaya karyawan, depresiasi, dan amortisasi.

HC (*human capital*) = jumlah gaji dan upah.

2.2 Teori dan Struktur Tata Kelola Perusahaan

Konsep tata kelola merupakan kelanjutan dari teori agensi yang mengatur hubungan antara investor dengan pengelola korporasi yang sebelumnya diajukan oleh Jensen dan Meckling (1976). Di dalam teori agensi dijelaskan bahwa perlu adanya kerjasama antara pemilik (investor) dan pengelola (*agent*) melalui pendelegasian pengelolaan organisasi kepada agen. Namun demikian hubungan kerja antara pemilik dan pengelola korporasi tidak terlepas dari konflik.

Tata kelola didefinisikan oleh Monks dan Minow (2001) adalah sebagai hubungan partisipan dalam menentukan arah dan kinerja. Tata kelola didefinisikan oleh IICG (*Indonesian Institute of Corporate Governance*) sebagai proses dan struktur yang diterapkan dalam menjalankan korporasi, dengan tujuan utama meningkatkan nilai pemegang saham dalam jangka panjang, dengan tetap memperhatikan kepentingan stakeholders yang lain. Tata kelola juga mensyaratkan adanya struktur perangkat untuk mencapai tujuan dan pengawasan atas kinerja.

Prinsip-prinsip utama dari tata kelola yang baik yang menjadi indikator, sebagaimana disampaikan oleh *Organization for Economic Cooperation and Development* adalah sebagai berikut: Pertama adalah prinsip *fairness* merupakan prinsip perlakuan yang adil bagi seluruh pemegang saham. Keadilan diartikan sebagai perlakuan yang sama terhadap para pemegang saham, terutama kepada pemegang saham minoritas dan pemegang saham asing dari kecurangan, dan kesalahan perilaku insider. Dalam melaksanakan kegiatannya, korporasi harus senantiasa memperhatikan kepentingan pemegang saham dan pemangku kepentingan lainnya berdasarkan asas kewajaran dan kesetaraan.

Kedua adalah prinsip *transparency*, adanya pengungkapan yang akurat dan tepat pada waktunya serta transparansi atas hal penting bagi nilai saham, kepemilikan, serta pemegang kepentingan. Untuk menjaga obyektivitas dalam menjalankan bisnis, korporasi harus menyediakan informasi yang material dan relevan dengan cara yang mudah diakses dan dipahami oleh pemangku kepentingan. Korporasi harus mengambil

inisiatif untuk mengungkapkan tidak hanya masalah yang disyaratkan oleh peraturan perundang-undangan, tetapi juga hal yang penting untuk pengambilan keputusan oleh pemegang saham, kreditur dan pemangku kepentingan lainnya.

Ketiga adalah prinsip *accountability* yang menekankan pada pentingnya penciptaan sistem pengawasan yang efektif berdasarkan pembagian kekuasaan antara komisaris, direksi, dan pemegang saham yang meliputi monitoring, evaluasi, dan pengendalian terhadap manajemen untuk meyakinkan bahwa manajemen bertindak sesuai dengan kepentingan pemegang saham dan pihak-pihak berkepentingan lainnya. Akuntabilitas merupakan prasyarat yang diperlukan untuk mencapai kinerja yang berkesinambungan.

Keempat adalah prinsip *responsibility* di mana adanya tanggung jawab pengurus dalam manajemen, pengawasan manajemen serta pertanggung jawaban kepada korporasi dan para pemegang saham. Prinsip ini diwujudkan dengan kesadaran bahwa tanggung jawab merupakan konsekuensi logis dari adanya wewenang, menyadari akan adanya tanggung jawab sosial, menghindari penyalahgunaan wewenang kekuasaan, menjadi profesional dan menjunjung etika dan memelihara bisnis yang sehat.

Kelima adalah prinsip *independency*; untuk melancarkan aplikasi asas tata kelola yang baik, maka korporasi harus dikelola secara independen sehingga masing-masing organ korporasi tidak saling mendominasi dan tidak dapat diintervensi oleh pihak lain. Independen diperlukan untuk menghindari adanya potensi konflik kepentingan yang mungkin timbul oleh para pemegang saham mayoritas. Mekanisme ini menuntut adanya rentang kekuasaan antara komposisi komisaris, komite dalam komisaris, dan pihak luar seperti auditor. Keputusan yang dibuat dan proses yang terjadi harus obyektif tidak dipengaruhi oleh kekuatan pihak-pihak tertentu.

Berdasarkan pada prinsip-prinsip tata kelola yang baik, maka dalam tata kelola korporasi yang baik harus diimbangi dengan *good faith*

(bertindak atas itikad baik). Kode etik korporasi serta pedoman yang baik, agar visi dan misi korporasi yang berwawasan internasional dapat terwujud. Prinsip-prinsip tata kelola korporasi di atas merupakan pedoman tata kelola korporasi. Pedoman dibuat oleh Komite Nasional Tata Kelola Korporasi Indonesia. Pedoman ini dijadikan kode etik korporasi yang dapat memberikan acuan pada pelaku usaha untuk melaksanakan tata kelola yang baik secara konsisten dan konsekuen. Hal ini penting mengingat kecenderungan aktivitas usaha yang semakin mengglobal dan dapat dijadikan sebagai ukuran korporasi untuk menghasilkan suatu kinerja korporasi yang lebih baik.

Indonesia memerlukan tata kelola korporasi yang baik, karena banyaknya isu kolusi, korupsi dan nepotisme dalam korporasi di Indonesia. Semua prinsip tata kelola korporasi bermakna bahwa tata kelola yang baik akan bisa terwujud jika semua organ dan aparat organisasi melaksanakan kewajibannya dengan sebaik-baiknya.

Tata kelola korporasi yang baik meningkatkan kepercayaan investor dan nasabah maupun pasar pada umumnya. Berdasarkan survey, investor bersedia membayar 20%-30% dari harga saham bagi korporasi yang melaksanakan tata kelola korporasi. Meningkatkan nilai saham sekaligus dapat meningkatkan citra korporasi di mata publik dalam jangka panjang.

Aplikasi tata kelola korporasi dalam suatu korporasi akan menghasilkan beberapa manfaat yang diperoleh, yaitu: (1). Meningkatkan nilai saham melalui terciptanya proses pengambilan keputusan yang lebih baik, meningkatkan efisiensi operasional korporasi dengan lebih baik, meningkatkan efisiensi operasional serta lebih meningkatkan pelayanan kepada *shareholders*, (2) mempermudah diperolehnya dana pembiayaan yang lebih murah (karena faktor kepercayaan) yang pada akhirnya akan meningkatkan *corporate value*, (3) mengembalikan kepercayaan investor untuk menanamkan modalnya di Indonesia, (4) pemegang saham akan merasa puas dengan nilai saham karena sekaligus akan meningkatkan *shareholders value* dan *dividen*.

Pada tahun 2001 *Indonesian Institute for Corporate Government* (IICG 2001), memulai suatu program pemeringkatan *Corporate Government Preception Index* (CGPI) yang dimaksudkan sebagai partisipasi dan kontribusi IICG dalam mendorong praktik tata kelola korporasi di Indonesia. Program pemeringkatan CGPI juga bertujuan untuk memotivasi korporasi-korporasi dalam melaksanakan konsep tata kelola korporasi. CGPI adalah program riset dan pemeringkatan penerapan tata kelola korporasi pada korporasi-korporasi di Indonesia. Proses penilaian penerapan tata kelola korporasi mencakup aspek *hardware*, *software* dan *brainware* yang dilengkapi dengan prinsip moral dan etika, yang keseluruhannya dicerminkan dalam semua proses penetapan dan pelaksanaan strategi-strategi organisasi atau korporasi untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi.

Aspek penilaian *Corporate Governance Perception Index* (CGPI) mencakup (1) komitmen, (2) transparansi, (3) akuntabilitas, (4) responsibilitas, (5) independensi, (6) keadilan, (7) kompetensi, (8) kepemimpinan, (9) kemampuan bekerjasama, (10) pernyataan visi, misi dan tata nilai, (11) moral dan etika, dan (12) strategi.

Perangkat yang digunakan dalam perhitungan angka bobot menggunakan metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP). Pembobotan yang dilakukan untuk setiap tahapan memperoleh hasil 15% untuk penilaian *Self assessment*, 25% untuk penilaian kelengkapan dokumen, 12% untuk penilaian penyusunan makalah, dan 48% untuk penilaian rating pemeringkatan CGPI. Kategori Skor Penilaian Predikat Rating dikelompokkan menjadi (1) A > 85 - 100, Sangat Terpercaya, (2) B > 70 - 85, Terpercaya, (3) C 55 - 70, Cukup Terpercaya, dan (4) D < 55, kurang terpercaya.

Secara teoritis tata kelola korporasi yang baik dapat meningkatkan nilai saham korporasi, mengurangi risiko yang mungkin dilakukan oleh dewan direksi dengan keputusan yang menguntungkan mereka sendiri. Selanjutnya tata kelola yang baik dapat meningkatkan kepercayaan investor untuk menanamkan modalnya yang pada akhirnya akan berdampak terhadap nilai saham.

Dasar pemilihan tata kelola korporasi menjadi variabel dalam penelitian ini adalah (1) terjadinya krisis keuangan korporasi pada tahun 1998 mengakibatkan kesulitan keuangan dan kebangkrutan korporasi di Indonesia, (2) disinyalir dalam hasil penelitian bank Dunia bahwa krisis keuangan telah berdampak keuangan korporasi di Indonesia karena belum menerapkan konsep tata kelola korporasi yang baik, (3) terbukti pada tahun 2008 terjadi krisis keuangan namun tidak membawa dampak pada kebangkrutan korporasi karena korporasi di Indonesia telah menerapkan tata kelola korporasi (UU RI No. 40. Tahun 2007 tentang Korporasi).

Dengan demikian penelitian ini ingin membuktikan bahwa penerapan tata kelola korporasi juga telah berdampak pada nilai saham korporasi. Dalam penelitian ini indikator yang dipakai sebagai proksi tata kelola korporasi adalah indeks tata kelola. Pemilihan indikator tersebut berdasarkan pada argumen bahwa indeks tata kelola merupakan indikator *Corporate Governance perception Index* (CGPI) yaitu pemeringkatan korporasi kedalam kategori korporasi yang sangat terpercaya, terpercaya, cukup terpercaya dan kurang terpercaya. Makin tinggi nilai indeks makin baik tata kelola korporasi. Pemeringkatan ini berdasarkan riset dan penilaian terhadap 12 kriteria tata kelola yang terdiri dari: komitmen, transparansi, akuntabilitas, responsibilitas, independensi, keadilan, kompetensi, kepemimpinan, kemampuan bekerjasama, pernyataan visi misi dan tata nilai, moral dan etika, serta strategi korporasi. Brown dan Caylor (2006) mengatakan bahwa makin baik tata kelola makin tinggi nilai keuangan korporasi.

2.3 Teori tentang Ukuran Kinerja Perusahaan

Dalam buku ini digunakan 2 (dua) ukuran kinerja, yaitu *return on asset* dan pertumbuhan total aset. ROA menunjukkan laba yang dihasilkan per dolar/rupee dari aset yang dimiliki bank dan sangat penting untuk menunjukkan kemampuan manajemen dalam memanfaatkan sumber daya keuangan dan investasi bank untuk menghasilkan laba (Hassan & Bashir, 2003). Bagi beberapa bank, ROA tergantung kebijakan pengambilan keputusan dari bank seperti halnya faktor yang tidak dapat dikontrol

seperti pertumbuhan ekonomi dan peraturan pemerintah. Rivard dan Thomas (1997) menyatakan bahwa ukuran paling bagus dari profitabilitas bank adalah ROA.

Regulator percaya bahwa ROA merupakan alat ukur yang tepat untuk menghitung efisiensi bank karena merupakan indikator yang tidak terdistorsi oleh tingginya *equity multiplier* dan menunjukkan alat ukur yang tepat untuk mengetahui kemampuan perusahaan menghasilkan laba dari portfolio aset. Di sisi lain *return on equity*, menunjukkan bagaimana efektivitas manajemen bank dalam menggunakan dana pemegang saham ROE bank dipengaruhi oleh ROA seperti halnya tingkat *financial leverage bank (equity/asset)*. Bagi lembaga perantara keuangan, ROA cenderung lebih rendah, sehingga sebagian besar bank lebih banyak menggunakan financial leverage untuk meningkatkan ROE dalam tingkat kompetitif (Sufian, 2010).

Rentabilitas (profitabilitas) menggambarkan kemampuan perusahaan mendapatkan laba dengan kemampuan dan sumber daya yang dimiliki (Sofyan, 2011). Penilaian rentabilitas merupakan penilaian terhadap kondisi kemampuan bank dalam menghasilkan *earning* untuk mendukung operasional dan permodalan. Rentabilitas (*earning*) tidak hanya menunjukkan jumlah kuantitas dan tren *earning*-nya, tetapi juga faktor-faktor yang memengaruhi ketersediaan dan kualitas *earning* (Mudrajat & Suhardjono, 2002). Penilaian rentabilitas juga meliputi (1) kemampuan dalam menghasilkan laba, kemampuan laba mendukung ekspansi dan menutup risiko, serta tingkat efisiensi; (2) diversifikasi pendapatan termasuk kemampuan bank untuk mendapatkan *fee based income*, dan diversifikasi penanaman dana, serta penerapan prinsip akuntansi dalam pengakuan pendapatan dan biaya (Peraturan Bank Indonesia Nomor 9/1/PBI/2007).

Dalam Peraturan Bank Indonesia Nomor 9/1/PBI/2007 tanggal 24 Januari 2007 tentang Penilaian Tingkat Kesehatan Bank Umum Berdasarkan prinsip Syariah dikemukakan bahwa penilaian tingkat kesehatan bank mencakup penilaian terhadap faktor-faktor permodalan (*capital*), kualitas aset (*asset quality*), manajemen (*management*), rentabilitas (*earning*), likuiditas (*liquidity*); dan sensitivitas terhadap risiko pasar

sensitivity to market risk). Peraturan tersebut diperbaharui dalam Peraturan Bank Indonesia Nomor 13/1/PBI/2011 tanggal 5 Januari 2011 tentang Penilaian Tingkat Kesehatan Bank Umum di mana bank wajib melakukan penilaian sendiri (*self assessment*) atas Tingkat Kesehatan Bank dengan menggunakan pendekatan risiko (*risk-based bank rating*) dengan cakupan penilaian terhadap faktor-faktor profil risiko (*risk profile*), *good corporate governance* (GCG), rentabilitas (*earnings*) dan permodalan (*capital*). Dari kedua peraturan tersebut rentabilitas (*earnings*) merupakan salah satu faktor yang berperan dalam penentuan tingkat kesehatan bank. Dalam lampiran Surat Edaran Bank Indonesia Nomor 13/24/DPNP tanggal 25 Oktober 2011, indikator/parameter penilaian rentabilitas/profitabilitas antara lain return on asset (ROA), *Net Interest Margin* (NIM).

Ukuran lain untuk mengevaluasi kinerja perusahaan adalah pertumbuhan perusahaan. Pasar keuangan dan investor cenderung memberikan penghargaan bagi perusahaan yang tumbuh dengan cepat (Kim & Haleblian, 2011). Pertumbuhan perusahaan tercermin pada nilai asetnya (Klapper & Love, 2002). Total aset bank sering digunakan untuk mengukur pertumbuhan bank dibandingkan ukuran pertumbuhan yang lain, seperti pinjaman atau pendapatan, karena total aset mencakup semua aspek pertumbuhan bank (Kim & Haleblian, 2011).

2.4 Teori tentang Pertumbuhan Asset Perusahaan

2.4.1 Pengertian Aset

Aset adalah harta yang dimiliki perusahaan yang berperan dalam operasi perusahaan misalnya kas, persediaan, aset tetap, aset yang tak berwujud, dan lain-lain. Semakin besar aset diharapkan semakin besar hasil operasional yang dihasilkan oleh perusahaan. Menurut FASB (2010), aset adalah kemungkinan keuntungan ekonomi yang diperoleh atau dikuasai di masa yang akan datang oleh lembaga tertentu sebagai akibat transaksi atau kejadian yang sudah berlalu. Menurut Brimigham dan Erhart (2005), perusahaan dengan tingkat pertumbuhan yang tinggi akan bergantung

pada dana dari luar perusahaan dikarenakan dana dari dalam perusahaan tidak mencukupi untuk mendukung tingkat pertumbuhan yang tinggi.

Dalam perbankan syariah, aset perbankan disebut juga aktiva bank. Aktiva bank terdiri dari aktiva produktif (*earning assets*) dan aktiva non produktif (*non-earning assets*). Aktiva produktif merupakan aktiva yang dapat menghasilkan pendapatan. Aktiva produktif adalah penanaman dana bank dalam valuta rupiah maupun valuta asing dalam bentuk kredit, surat berharga, penempatan dana antar bank, penyertaan, termasuk komitmen dan kontingensi pada transaksi rekening administratif. Aktiva produktif berfungsi untuk memperoleh pendapatan atas dana yang disalurkan oleh bank. Namun demikian, penempatan dana dalam aktiva produktif juga memiliki risiko, yaitu risiko dana yang disalurkan tidak dapat kembali. Risiko atas penempatan dalam bentuk aktiva produktif ini dapat menimbulkan kerugian bank. Bank perlu membentuk cadangan kerugian aktiva produktif, yaitu penyisihan penghapusan produktif

Aktiva produktif adalah penanaman dana bank syariah baik dalam rupiah maupun valuta asing dalam bentuk pembiayaan, piutang, qardh, surat berharga syari'ah, penempatan, penyertaan modal, penyertaan modal sementara, komitmen dan kontingensi pada transaksi rekening administratif serta sertifikat wadiah Bank Indonesia (Mohammad, 2010).

2.4.2 Pertumbuhan Aset Perusahaan

Pertumbuhan aset perusahaan adalah hasil *outcome* suatu organisasi dari kombinasi sumber-sumber spesifik, kapabilitas dan rutinitas perusahaan (Nelson & Winter, 1982). Peluang pertumbuhan perusahaan mempunyai hubungan dengan aktivitas produksi perusahaan (Coad, 2009).

Teori pertumbuhan perusahaan dapat dibagi menjadi 4 (empat) kelompok, yaitu model neo-klasik, model stokastik, model berbasis sumber daya dan model pembelajaran (Gopinath, *et. al*, 2012). Dalam teori neo-klasik, semua perusahaan dalam industri didorong untuk ekspansi ukuran perusahaan sampai dicapainya skala tertentu yang dihubungkan dengan biaya, di mana ditunjukkan oleh kurva rata-rata total biaya jangka

panjang yang berbentuk "U" (Geroski, 1999). Proses pertumbuhan berakhir selama proses optimalisasi tercapai, di mana tidak ada insentif untuk tumbuh melebihi ukuran optimal (Hart, 2000).

Model pertumbuhan stokastik dikemukakan oleh Gibrat yang menjelaskan tentang perilaku pertumbuhan perusahaan. Dalam *Law of Proportional Effect* Gibrat menyampaikan prinsip bahwa pertumbuhan perusahaan adalah proses yang bersifat random dan kenaikan ukuran perusahaan yang diharapkan berbanding secara proporsional dengan ukuran perusahaan pada saat ini, di mana mungkin terdapat sejumlah besar faktor yang mempengaruhi pertumbuhan proporsional perusahaan (Hay&Morris, 1979; Evans, 1987; Lotti, *et. al*, 1999; Halvarsson, 2013). Beberapa penelitian mendukung keseluruhan hukum Gibrat (Hart and Prais, 1956; Hart, 1962), dan beberapa mendukung sebagian (Hymer & Pashigan, 1962) tentang pertumbuhan perusahaan tidak tergantung dari ukurannya. Penelitian berikutnya diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan yang negatif antara ukuran dan pertumbuhan perusahaan (Kumar, 1985; Evans, 1987; Gopinath, *et. al*, 2012; Loi&Khan, 2012). Sejumlah penelitian lainnya menunjukkan bahwa perusahaan yang kecil dan lebih muda mempunyai tingkat pertumbuhan lebih tinggi dibandingkan dengan perusahaan yang lebih besar dan matang (Glancey, 1998; Hart, 2000; Venkatesh & Muthiah, 2012).

Penrose keluar dari tekanan tradisional tentang ukuran perusahaan menuju *resources based view* (RBV) perusahaan. RBV mempertimbangkan bahwa perusahaan sebagai sekumpulan sumber daya dan setiap aktivitas yang dilakukan dapat dikerjakan dengan sumber daya tersebut. Penrose menganalisis bahwa proses pertumbuhan berdasarkan kecepatannya tergantung bagaimana perusahaan mengumpulkan dan mengasimilasi sumber daya dan peluang untuk menaikkan pertumbuhan lebih lanjut pada saat sumber daya internal digunakan, sehingga karakteristik sumber daya perusahaan dipertimbangkan untuk menjadikan heterogenitas kinerja perusahaan. Oleh karena itu, teori tersebut menunjukkan bahwa terdapat perbedaan tipe perilaku perusahaan yang membawa pada tingkat yang

berbeda dari kinerja maupun pertumbuhannya (Barney, 1991; Barney, 1997, Lockett, 2010; Gopinath, *et. al*, 2012).

Model pembelajaran dan seleksi memperhitungkan sifat dinamik perusahaan dan tingkat efisiensi. Jadi pertumbuhan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung kapasitas perusahaan untuk belajar dan menerapkan strategi terhadap perubahan lingkungan (Geroski, 1985). Model evolusi industri disampaikan oleh Javanovic (1982) dengan meneliti kurva biaya masing-masing perusahaan dengan distribusi acak dan kejutan-kejutan spesifik perusahaan. Sepanjang waktu perusahaan belajar tentang efek dari kejutan untuk menjadi efisien. Perusahaan yang mengalami guncangan yang menguntungkan akan tumbuh dan bertahan hidup sedangkan yang lainnya tidak dapat tumbuh dan mungkin mengalami pengalami penurunan bahkan meninggalkan industri. Model Javanovic menghasilkan pula bahwa perusahaan yang lebih kecil tumbuh lebih tinggi, tetapi lebih banyak variabel tingkat pertumbuhan dan lebih tinggi tingkat kegagalan dibandingkan perusahaan besar (Gopinath, *et. al*, 2012; Halvarsson, 2013). Chandler (1992) menekankan manajemen sumber daya dalam artian kapabilitas organisasi untuk menjelaskan pertumbuhan modern dalam industri. Literatur tentang kapabilitas organisasi dan kompetensi inti lebih bagus digunakan untuk menjelaskan heterogenitas antara perusahaan dan kemungkinan yang terjadi, tergantung sejarah pertumbuhan dan perkembangan pertumbuhan (Geroski, 1999).

BAB 3

KETERKAITAN MODAL INTELEKTUAL DAN TATA KELOLA PERUSAHAAN DENGAN KINERJA KEUANGAN

3.1 Modal Intelektual terhadap Kinerja Perusahaan

Kebanyakan literatur mengenai modal intelektual menggunakan pendekatan akuntansi dan keuangan dalam analisis (Bontis, 2010), karena beberapa perusahaan mempunyai nilai pasar yang lebih tinggi dari nilai buku mereka (Sharabati, Jawad dan Bontis, 2010). Penghitungan *Value Added Intellectual Capital* (VAIC) adalah suatu metode yang menggunakan laporan keuangan yang mana model ini dikembangkan oleh Pulic (2001 - 2004). Model VAIC dipercaya oleh sebagian besar peneliti lebih tepat karena menggunakan informasi yang berasal dari laporan keuangan yang telah diaudit (Andreissen, 2004; Firer dan Williams, 2003).

Hubungan modal intelektual dan kinerja perusahaan telah diteliti oleh beberapa peneliti dari berbagai negara. Roos, Roos dan Edvinsson (1999) yang meneliti di Inggris, Edvinsson dan Malone (1997) yang meneliti di Swedia, Sveiby (1997) dan Bornemann (1999) yang meneliti di Australia, Bontis (1998) yang meneliti di Kanada. Maditinos *et al.* (2011) yang meneliti di Yunani dan Stewarr (2007), Bassi dan van Buren (1999) yang meneliti di Amerika Serikat (AS). Penelitian tidak hanya terfokus di negara AS, Eropa dan negara-negara persemakmuran Inggris lainnya, penelitian juga difokuskan kepada negara-negara di Asia, seperti di Taiwan (Chen'

Cheng dan Hwang 2005; Tseng, Jia dan Goo, 2005), Hong Kong (Chan, 2009), Iran (Mehrarian *et al.*, 2012), di Singapura (Tan *et al.*, 2001), Malaysia (Gan dan Salefu 2009), India (Murale dan Ashrafali, 2010; Mondal dan Ghosh, 2012).

Akan tetapi bukti empiris yang menyajikan hubungan antara modal intelektual dan kinerja perusahaan masih relatif sedikit. Faktor utama yang menjadi penyebab sedikitnya bukti empiris adalah kesulitan untuk membentuk konstruk yang berhubungan dengan pengukuran masalah yang mana konstruk tersebut tidak dapat diidentifikasi dan diamati secara langsung.

Tidak hanya masih sedikitnya bukti empiris hubungan antara modal intelektual dan kinerja perusahaan, bukti empiris hubungan antara tata kelola modal intelektual dan kinerja perusahaan juga masih relatif sedikit. Kebanyakan penelitian yang menghubungkan modal intelektual dan tata kelola adalah bagaimana tata kelola memengaruhi keterbukaan pelaporan modal intelektual (Hidalgo, Gracia-Meca dan Martinez 2011). Tidak hanya itu, walaupun dampak modal intelektual terhadap kinerja perusahaan telah diteliti dalam 10 tahun terakhir tetapi penting untuk diketahui bahwa sejauh ini dampak dari modal intelektual terhadap kinerja perusahaan adalah dampak tidak langsung. Oleh karena itu, sangat penting untuk meneliti hubungan antara modal intelektual dan kinerja perusahaan.

Dari beberapa penelitian yang ada Chen *et al.* (2005), Mehrarian *et al.* (2012), Tan. *et al.*, Gan dan Sareh (2009), Makki dan Lodhi (2009), Maditinos *et al.* (2011), Tseng *et al.* (2005), Murale dan Ashrafali (2010) menemukan hasil yang positif antara modal intelektual dan kinerja perusahaan sedangkan Bornemann (1999) menemukan hasil yang negatif. Lebih lanjut Mondal dan Ghosh (2001), dan Chan (2009) menghasilkan hasil yang tidak konklusif. Penelitian Kujansiw dan Lonnqvist (2007) lebih menarik, karena menemukan adanya hubungan non-linear antara investasi dalam modal intelektual yang diukur dengan VAIC dengan profitabilitas.

Hubungan modal intelektual dengan kinerja keuangan perusahaan telah dibuktikan secara empiris oleh beberapa peneliti dalam berbagai

pendekatan di beberapa negara. Bontis (1998) mengawali penelitian tentang modal intelektual dengan melakukan eksplorasi hubungan di antara komponen-komponen modal intelektual (*human capital, customer capital, dan structural capital*).

Firer dan Williams (2003) menguji hubungan VAIC dengan kinerja perusahaan di Afrika Selatan. Hasilnya mengindikasikan bahwa hubungan antara efisiensi dari *value added intellectual coefficient* dan tiga dasar ukuran kinerja perusahaan (yaitu *profitability, productivity, dan market valuation*) secara umum adalah terbatas dan *mixed*. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *physical capital* merupakan faktor yang paling signifikan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan di Afrika Selatan.

Chen *et al.* (2005) menggunakan model Pulic (VAIC) untuk menguji hubungan antara modal intelektual dengan nilai pasar dan kinerja keuangan perusahaan dengan menggunakan sampel perusahaan publik di Taiwan. Hasilnya menunjukkan bahwa modal intelektual berpengaruh secara positif terhadap nilai pasar dan kinerja keuangan perusahaan. Bahkan, Chen *et al.* (2005) juga membuktikan bahwa modal intelektual dapat menjadi salah satu indikator untuk memprediksi kinerja perusahaan di masa mendatang. Selain itu, penelitian ini juga membuktikan bahwa investor memberikan penilaian yang berbeda terhadap tiga komponen VAIC (yaitu *physical capital, human capital, dan structural capital*).

Penelitian lainnya dilakukan oleh Mavridis (2004) dan Kamath (2007) yang memilih khusus sektor perbankan sebagai sampel penelitian. Hasil kedua penelitian ini menunjukkan bahwa VAIC dapat dijadikan sebagai instrumen untuk melakukan pemeringkatan terhadap sektor perbankan di Jepang dan India berdasarkan kinerja modal intelektualnya. Tan, *et al.* (2007) menggunakan 150 perusahaan yang terdaftar di bursa efek Singapore sebagai sampel penelitian. Hasilnya konsisten dengan penelitian Chen *et al.* (2005) bahwa modal intelektual berhubungan secara positif dengan kinerja perusahaan; modal intelektual juga berhubungan positif dengan kinerja perusahaan di masa mendatang.

Penelitian Bontis, Chong Keow dan Richardson (2000) melakukan penelitian di Malaysia dengan membagi dua jenis industri dan *intellectual capital* yang terdiri atas *human capital* yang meliputi kompetensi (*skill* dan pendidikan), sikap kerja (*attitude*), *intellectual equality* (kemampuan merubah cara dan inovasi), *structural capital*. Hasil yang diperoleh adalah modal intelektual mempunyai pengaruh yang signifikan dan hubungan yang substantif dengan kinerja bisnis yang mengacu pada sektor industri.

Daryae, Pakdel, Easapour dan Khalafu, yang melakukan penelitian modal intelektual, *corporate value* (CV) dan tata kelola perusahaan (CG) pada perusahaan yang terdaftar di Bursa Teheran. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Tobins'q mempunyai hubungan positif signifikan dengan IC, dan Tobins'q juga mempunyai hubungan positif signifikan dengan *Corporate Governance Score*. Adapun ROA tidak mempunyai hubungan dengan IC.

Penelitian yang dilakukan oleh Li, Pike dan Haniffa (2007) bertujuan untuk mencari hubungan antara modal *intellectual disclosure* (keterbukaan modal intelektual) dengan tata kelola perusahaan di Inggris. Variabel modal *intellectual disclosure* diukur dengan menggunakan skor indeks keterbukaan, yang dihitung melalui berbagai macam indikator, volume dan fokus ketebukaan *intellectual capital*. variabel *indenpenden* membandingkan berbagai macam bentuk dari tata kelola perusahaan seperti *board composition*, *ownership structure*, *audit committee size*, dan frekuensi rapat dari *audit committee*, serta peran dari CEO *duality*. Hasil analisis menunjukkan berdasarkan tiga alat ukur modal intelektual *disclosure* mengidentifikasi adanya hubungan yang signifikan dengan semua indikator tata kelola perusahaan kecuali CEO *duality*.

3.2 Tata kelola Perusahaan terhadap Kinerja Perusahaan

Hermalin dan Weisbach (1991, 2003), Agrawal dan Knoeber (1996) Yermack (1996), Klein (1998), Dalton, Daily, Johnson dan Ellstrand (1999) Bhagat dan Black (2002), Gompers, Ishii dan Metrick (2003), Brown dan Caylor (2006, 2009), Dithmar dan Mahrt-smith (2007), Harjoto dan Hoje

(2009), dan Drakos dan Bekiris (2010) adalah beberapa peneliti yang menginvestigasi dampak bagian-bagian dari mekanisme tata kelola baik secara individu maupun secara menyeluruh terhadap kinerja keuangan perusahaan dan nilai perusahaan di Amerika Serikat. Sedangkan investigasi tentang dampak bagian-bagian dari mekanisme tata kelola terhadap kinerja keuangan di luar Amerika Serikat dilakukan oleh Dehaene, De Vuyst dan Ooghe (2001) yang menginvestigasi perusahaan-perusahaan di Belgia, Schmid dan Zimmerman (2005) yang menginvestigasi perusahaan-perusahaan di Swiss, Klapper dan Love (2003) yang menginvestigasi perusahaan-perusahaan di 14 negara. Krivogorsky (2006) menginvestigasi perusahaan-perusahaan di Eropa Timur, serta Choi, Park dan Yoo (2007) dan Dahya, Dimitrov dan McConnell (2009) yang menginvestigasi negara maju di luar Amerika Serikat.

Hasil-hasil penelitian dari beberapa peneliti di atas pun tidak dapat disimpulkan secara konklusif karena beberapa menghasilkan hasil positif yang signifikan (Hermalin dan Weisbach, 1991, 2003; Dalton, *et al.*, 1999; Dehaene, *et al.*, 2001; Gompers, *et al.*, 2003, Klapper dan Love, 2003; Brown dan Caylor, 2006, 2009; Krivogorsky, 2006; Dithnar dan Mahrt-Smith, 2007; Choi, *et al.*, 2007; Dahya, *et al.*, 2008; Harjoto dan Hoje, 2008), beberapa menghasilkan hasil negatif yang signifikan (Agrawal dan Knoeber, 1996; Yermack, 1996; Eisenberg, Sundgren dan Wells, 1998; Klein, 1998, Bhagat dan Black 2002; Drakos dan Bekiris, 2010), dan beberapa menghasilkan hasil yang tidak signifikan (Schmid dan Zinvennan & 2005).

Perbedaan hasil dengan menggunakan subyek penelitian yang sama yaitu perusahaan-perusahaan Amerika Serikat, dan perusahaan-perusahaan negara lainnya dapat disebabkan oleh beberapa faktor. Adapun faktor yang dapat memengaruhi dapat dibedakan menjadi dua bagian yaitu faktor teknis dan faktor non-teknis. Faktor teknis seperti jumlah sampel yang digunakan, periode waktu yang digunakan dan metode analisis yang digunakan. Sedangkan faktor non-teknis seperti perbedaan ekonomi, sistem, lingkungan, budaya politik dan perbedaan lain-lain.

Ada dua isu yang ditekankan pada penelitian-penelitian empiris sebelumnya. Pertama kebanyakan penelitian-penelitian tentang tata kelola tidak memasukkan permasalahan *endogeneity* (Love, 2010; Wintoki, Linck dan Netter, 2012). Permasalahan utama adalah apakah *governance* yang lebih baik akan meningkatkan kinerja yang lebih baik atau kinerja yang baik akan menghasilkan *governance* yang baik. Kedua kebanyakan hasil-hasil penelitian tata kelola secara empiris dapat diinterpretasikan sebagai fenomena keseimbangan (*equilibrium*) atau fenomena ketidak seimbangan (*out of equilibrium*) (Hermalin dan Weisbach, 2003).

Bagian ini akan menyajikan hasil-hasil penelitian di kawasan Asia dan ASEAN. Beberapa hasil penelitian juga tidak konklusif. Adapun beberapa penelitian dilakukan di beberapa negara di Asia dan ASEAN seperti di negara Cina (Chen, *et.al.*, 2006; Wu dan Cui, 2007; Sami, Wang dan Zhou, 2011), Hong Kong (Cheung, Stoumitis dan Tan, 2010), India (Garg 2007), Thailand (Connelly, Limphapayom dan Nagarajara 2002) Korea (Black dan Kim, 2002), Malaysia (Abdullah, 2004; Haniffa dan Hudaib, 2006; Shukeri, Shin dan Shaari, 2002; Wan Yusof dan Alhaji, 2012) dan campuran beberapa negara seperti Korea, Malaysia, Indonesia, Filipina dan Thailand (Mitton, 2001).

Beberapa penelitian di atas menghasilkan hubungan yang positif secara signifikan seperti yang dilakukan oleh Mitton (2001), Wu dan Cu (2002), Abdullah (2004), Chen, *et al.* (2006), Haniffa dan Hudaib (2006) Cheung, *et al.* (2010), Sami, *et al.* 2011), Connelly, *et.al.*, Black dan Kim Shukeri, Shin dan Shaari (2012), Wan Yusoff dan Alhaji (2012), beberapa menghasilkan hubungan yang negatif dan signifikan (Garg, 2002), dan beberapa menghasilkan tidak adanya signifi kansi. Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, tidak adanya hasil yang konsisten di negara-negara Asia dan ASEAN disebabkan oleh faktor teknis dan faktor non-teknis. Untuk penelitian tata kelola perusahaan dan kinerja perusahaan di Indonesia, Mitton (2001) yang meneliti dampak tata kelola perusahaan terhadap kinerja perusahaan di beberapa negara termasuk Indonesia dan menyimpulkan bahwa tata kelola perusahaan berdampak kepada kinerja perusahaan.

Laporan kinerja merupakan refleksi kewajiban untuk mempresentasikan dan melaporkan semua aktivitas dan sumber daya yang perlu dipertanggungjawabkan. Kinerja perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain terkonsentrasi atau tidaknya terkonsentrasikannya kepemilikan manipulasi laba serta pengungkapan laporan keuangan

Kepemilikan yang banyak terkonsentrasi oleh institusi akan memudahkan pengendalian sehingga akan meningkatkan kinerja perusahaan. Salah satu jenis laporan keuangan yang mengukur keberhasilan operasi perusahaan untuk suatu periode tertentu adalah laba rugi. Akan tetapi angka laba yang dihasilkan oleh laporan keuangan seringkali dipengaruhi oleh metode akuntansi yang digunakan. *Disclosure* laporan keuangan akan memberikan informasi yang berguna bagi pemakai laporan keuangan. *Disclosure* sebagai salah satu aspek tata kelola perusahaan diharapkan dapat menjadi dasar untuk melihat baik tidaknya kinerja perusahaan.

3.3 Ukuran Dewan Komisaris dengan Kinerja Keuangan Perusahaan

Yu (2006) menemukan bahwa ukuran dewan komisaris berpengaruh negatif terhadap manajemen laba yang diukur dengan menggunakan model Modified Jones untuk mengukur Z. Hal ini menandakan bahwa makin sedikit dewan komisaris maka tindak kecurangan makin banyak karena sedikitnya dewan komisaris memungkinkan bagi organisasi tersebut untuk didominasi oleh pihak manajemen dalam menjalankan perannya. Chtourou, Bedard, dan Courteau (2001) juga menyatakan hal yang sama dengan Yu (2006).

Dengan tingkat pengawasan yang baik maka akan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, karena manajemen akan bertindak sesuai dengan yang diharapkan oleh stakeholder dan diharapkan dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan.

3.4 Ukuran Dewan Komisaris Independen dengan Kinerja Keuangan Perusahaan

Menurut Haniffa dan Cooke (2002), apabila jumlah komisaris independen semakin besar atau dominan hal ini dapat memberikan *power* kepada dewan komisaris untuk menekan manajemen untuk meningkatkan kualitas pengungkapan perusahaan. Dengan kata lain, komposisi dewan komisaris independen yang semakin besar dapat mendorong dewan komisaris untuk bertindak objektif dan mampu melindungi seluruh *stakeholder* perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu mengenai dampak dewan komisaris terhadap kinerja adalah oleh Dechow, Patricia, Sloan dan Sweeney (1996), Klein (2002), Peasnell, Pope dan Young (2001), Chtourou *et al.* (2001), Midistuti dan machfudz (2003), dan Xie, Biao, Wallace dan Peter (2003) memberikan kesimpulan bahwa perusahaan yang memiliki proporsi anggota dewan komisaris yang berasal dari luar perusahaan atau *outside director* dapat memengaruhi kinerja, sehingga, jika anggota dewan komisaris dari luar meningkatkan tindakan pengawasan, hal ini juga akan berhubungan dengan semakin rendahnya pengakuan akrual laba atau beban yang tidak diatur dan merupakan pilihan kebijakan manajemen (Cornett, *et al.*, 2006).

3.5 Ukuran Dewan Direksi dengan Kinerja Keuangan Perusahaan

Sam'ani (2008) menyatakan bahwa dewan direksi dalam suatu perusahaan akan menentukan kebijakan yang akan diambil atau strategi perusahaan secara jangka pendek maupun jangka panjang. Oleh karena itu proporsi dewan (baik dewan direksi maupun dewan komisaris) berperan dalam kinerja perusahaan dan dapat meminimalisasi kemungkinan terjadinya permasalahan agensi dalam perusahaan. Pfeffer & Salancik (dalam Bugshan, 2005) juga menjelaskan bahwa semakin besar kebutuhan akan hubungan eksternal yang semakin efektif, maka kebutuhan akan dewan dalam jumlah yang besar akan semakin tinggi.

3.6 Ukuran Komite Audit dengan Kinerja Keuangan Perusahaan

Penelitian mengenai komite audit di antaranya dilakukan oleh Davidson, Wang dan Xu (2004) yang menganalisis reaksi pasar terhadap pengumuman penunjukan anggota komite audit secara sukarela. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini menunjukkan pasar bereaksi positif terhadap pengumuman penunjukan anggota komite audit terutama yang ahli di bidang keuangan. Xie, dkk (2003) menguji efektivitas komite audit dalam mengurangi manajemen laba yang dilakukan oleh pihak manajemen. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini berupa kesimpulan bahwa komite audit yang berasal dari luar mampu melindungi kepentingan pemegang saham dari tindakan manajemen laba yang dilakukan oleh pihak manajemen. Pengaruh terhadap akrual kelolaan ditunjukkan oleh makin seringnya komite audit bertemu dan pengaruh tersebut ditunjukkan dengan koefisien negatif yang signifikan. Sam'ani (2008) mengatakan bahwa komite audit mempunyai peran yang penting dan strategis dalam hal memelihara kredibilitas proses penyusunan laporan keuangan seperti halnya menjaga terciptanya sistem pengawasan perusahaan yang memadai serta dilaksanakannya tata kelola perusahaan. Dengan berjalannya fungsi komite audit secara efektif, maka kontrol terhadap perusahaan akan lebih baik, sehingga konflik keagenan yang terjadi akibat keinginan manajemen untuk meningkatkan kesejahteraannya sendiri dapat diminimalisasi.

3.7 Kepemilikan Institusional dengan Kinerja Keuangan Perusahaan

Menurut Jensen dan Meckling (1976) kepemilikan manajerial dan kepemilikan institusional adalah dua mekanisme tata kelola perusahaan utama yang membantu mengendalikan masalah keagenan. Keberadaan investor institusional dapat menunjukkan mekanisme tata kelola perusahaan yang kuat yang dapat digunakan untuk memonitor manajemen perusahaan.

Sedangkan *independent non-executive director*, *ownership structure* dan *profitabilitas* berhubungan negatif dengan *voluntary disclosure*.

Kang dan Shivdasani (1995) melakukan penelitian untuk melihat peranan *corporate governance mechanism* terhadap perputaran *top executive* di perusahaan Jepang. Hasil penelitian menemukan bahwa umur presiden (*president age*) berhubungan positif dan signifikan terhadap *top management turnover*, sedangkan masa jabatan (*president tenure*) tidak berpengaruh terhadap *top management turn over*. Hasil penelitian mengenai karakteristik tata kelola perusahaan dengan kinerja perusahaan menunjukkan bahwa hanya *president age* yang berhubungan positif dan signifikan dengan ketiga ukuran kinerja. Sedangkan *president turnover* berhubungan negatif dan signifikan dengan ketiga ukuran kinerja.

Reddy (2010) melakukan penelitian untuk melihat apakah setelah *New Zeland Secutities Commission* (NZSC) mengeluarkan peraturan prinsip dan panduan tentang tata kelola perusahaan untuk perusahaan publik, kinerja perusahaan-perusahaan publik tersebut meningkat. Hasil penelitian bahwa NZSC merekomendasikan tata kelola berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan. Lebih lanjut komite remunerasi berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan.

Hidayah (2008) melakukan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui apakah pengungkapan informasi atas *tata kelola perusahaan conduct* berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan tata kelola perusahaan ternyata tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Demikian juga dengan pengungkapam wajib dan ketepatan waktu bukan sebagai variabel moderator.

Duchin (2010) melakukan penelitian dengan judul *When are outside director effective?*, variabel kinerja sebagai variabel dependen menggunakan indikator *stock return*, *ROA*, dan *Tobins' q*. Variabel kontrol adalah *board size*, *firm age*, *leverage ratio*, *log firm size*, sedangkan variabel independen adalah informasi tentang direktur dan dewan komisaris. Hasil penelitian yang didapat menunjukkan bahwa direktur akan efektif tergantung pada biaya untuk mendapat informasi perusahaan. Jika biaya yang didapat

Pengaruh investor institusional terhadap manajemen perusahaan dapat menjadi sangat penting serta dapat digunakan untuk menyelaraskan kepentingan manajemen dengan para pemegang saham (Solomon dan Solomon, 2004 dalam Ndaruningpuri, 2005). S. Beiner, *et al.*, 2003, Stglitz (1985) dan Shleifer dan Vishny (1986) menyatakan bahwa untuk memperbaiki tata kelola perusahaan adalah dengan meyakinkan bahwa perusahaan memiliki satu atau lebih pemegang saham besar.

3.8 Tata Kelola Perusahaan dan Nilai Perusahaan

Lefort dan Urana (2008) melakukan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui apa yang menentukan komposisi dewan komisaris perusahaan dalam konteks konsentrasi kepemilikan yang tinggi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proporsi komisaris independen berpengaruh terhadap *compony value*. Kemudian dari analisis secara terpisah, proporsi komisaris independen dari *outsider* dan profesional, hanya proporsi komisaris independen dari *outsider* yang berpengaruh terhadap *company value*.

Mang'unyi (2011) yang melakukan penelitian di perusahaan perbankan di Kenya menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara tata kelola perusahaan dengan kinerja perusahaan. Hasil penelitian yang lebih lanjut menjelaskan bahwa kepemilikan asing di perusahaan perbankan mempunyai kinerja yang lebih baik dari pada kepemilikan domestik.

Yasser (2011) melakukan penelitian dengan tujuan hubungan antara empat komponen dari tata kelola perusahaan *mechanism* yang terdiri atas *board size*, *board composition*, *CEO/chairman duality* dan komite audit dengan dua ukuran kinerja perusahaan, yaitu ROE dan profit margin (PM). Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif antara ROE dan PM terhadap *board size*, *boord composition* dan komite audit.

Rouf (2011) dalam penelitiannya yang bertujuan untuk menggalikan hubungan *corporate characteristic* dan *corporate attributes* terhadap keterbukaan yang sukarela yang lebih luas di Bangladesh. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara *board size*, *board leadership structure* dan *audit committee* dengan *voluntary disclosure*.

rendah, maka kinerja perusahaan akan meningkat ketika *outside director* ditambahkan pada direksi, dan jika biaya untuk mendapatkan informasi tinggi, kinerja perusahaan akan menurun jika *outsider director* dikurangi dari direksi.

Daily (1994) melakukan penelitian dengan maksud untuk mengetahui hubungan tata kelola perusahaan dengan kebangkrutan. Hasil penelitian yang diperoleh adalah untuk periode waktu 3 tahun dan 5 tahun belum menunjukkan bukti yang signifikan hubungan antara tata kelola perusahaan dengan kebangkrutan.

Dalton (1999) melakukan penelitian dengan tujuan untuk mencari hubungan *board of director size* dengan *firm performance* dan *firm size* sebagai variabel moderator dengan menggunakan *meta analysis*. Hasil yang diperoleh adalah untuk hubungan antara *board size* dengan *firm performance* di mana perusahaan dengan *board size* yang lebih kecil mempunyai kinerja yang lebih baik daripada perusahaan yang mempunyai *board size* yang lebih besar.

Penelitian yang dilakukan oleh Gillan (2000) mengenai aktivitas pemegang saham (*shareholder activism*), penelitian yang dilakukan terhadap 452 perusahaan yang berhubungan dengan *tata kelola perusahaan* dari tahun 1987-1994. Hasil penelitian mengenai *board* dan *committe independence issues* yang dikelompokkan ke dalam *director ownership* sebanyak 94 penelitian, *increase board independence* sebanyak 45 penelitian, *director compensation* sebanyak 10 penelitian, *executive compensation* sebanyak 233 penelitian, *annual meeting* sebanyak 32 penelitian, *audit committee* sebanyak 19 penelitian. Hasil lain dari aktivitas *shareholder* yang diperoleh adalah penelitian yang disponsori oleh *gadflys* (aktivis *individual investor*) yang mempunyai hak memilih (*vote right*) lebih sedikit mempunyai hubungan positif pada harga saham, sedangkan penelitian yang disponsori oleh investor institusional yang mempunyai hak memilih yang lebih besar mempunyai hubungan negatif pada harga saham.

BAB 4

KINERJA DAN PERTUMBUHAN ASET BANK UMUM SYARIAH DI INDONESIA

4.1 Deskripsi Data Penelitian

Data yang digunakan sebanyak 396 observasi terdiri dari sebelas BUS di Indonesia (*cross-section*) dalam 36 bulan (*time-series*). Sedangkan alasan menggunakan periode Januari 2012 - Desember 2014 karena dekat dengan waktu penelitian dilakukan, dengan demikian data dari setiap variabel penelitian seimbang. Adapun deskriptif statistik data disajikan pada tabel 4.1.

Tabel 4.1 Statistik Deskriptif

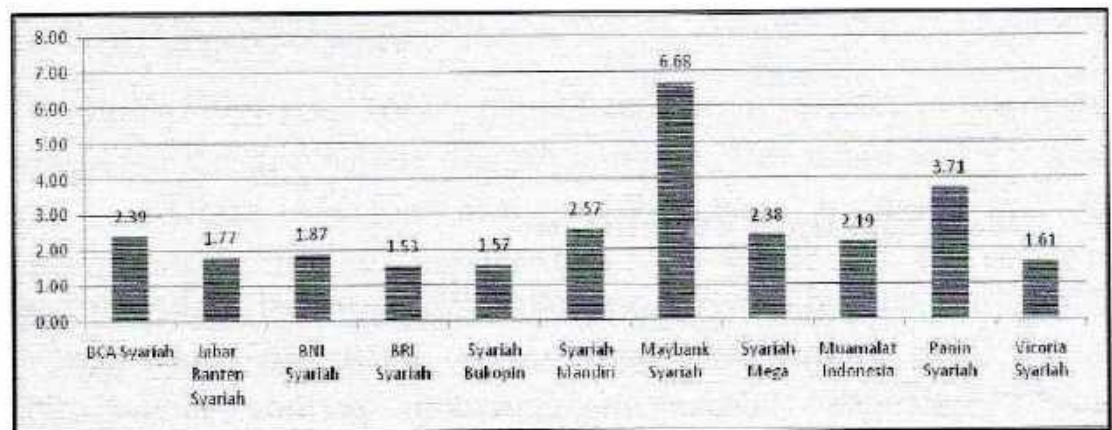
. sum						
Variable	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max	
hc	396	2.572481	1.585394	1.08475	12.51569	
sc	396	.5212724	.1832797	.0781286	.9993287	
ce	396	.2447663	.2207059	.00937	1.300645	
bs	396	4.454545	1.29492	3	9	
bd	396	49.72727	2.180782	47	54	
be	396	1.886869	.154032	1.5	2	
bev	396	31.33333	24.42742	3	103	
roa	396	.0073382	.0087982	-.0192744	.0753053	
pta	396	.0237937	.0556264	-.1678642	.2664288	

Sumber: Data diolah

4.2 Deskripsi *Human Capital* (HC)

Pada periode Januari 2012 sampai Desember 2014, nilai HC tertinggi sebesar 12.51568 pada Bank May Bank Syariah di bulan Februari 2013. Sedangkan nilai HC terendah sebesar 1.084749946 pada Bank BRI Syariah di bulan Agustus 2012.

Rata-rata *Human Capital* selama periode penelitian disajikan pada gambar 4.1. berikut:



Sumber: data diolah

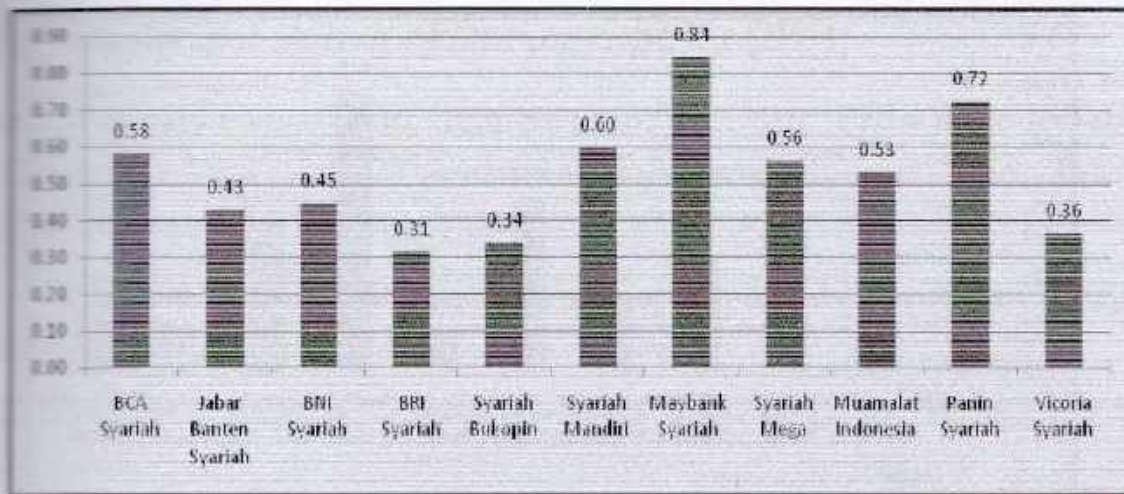
Gambar 4.1 Rata-rata *Human Capital* Bank Syariah di Indonesia 2012 - 2014

Human capital merupakan indikator ukuran nilai ekonomis dari kemampuan sumber daya manusia. Pendidikan, pengalaman dan kemampuan dari sumber daya manusia dapat dinilai secara ekonomis artinya semakin tinggi nilai human capital menunjukkan kualitas asse sumber daya manusia.

4.3 Deskripsi *Structural Capital* (SC)

Pada periode Januari 2012 sampai Desember 2014, nilai SC tertinggi sebesar 0.999328712 pada Bank BJB Syariah di bulan Agustus 2012. Sedangkan nilai SC terendah sebesar 0.078128555 pada Bank BRI Syariah di bulan Agustus 2012.

Rata-rata *structural capital* selama periode penelitian disajikan pada gambar 4.2. berikut:



Sumber: data diolah

Gambar 4.2 Rata-rata *Structural Capital* Bank Syariah di Indonesia 2012 - 2014

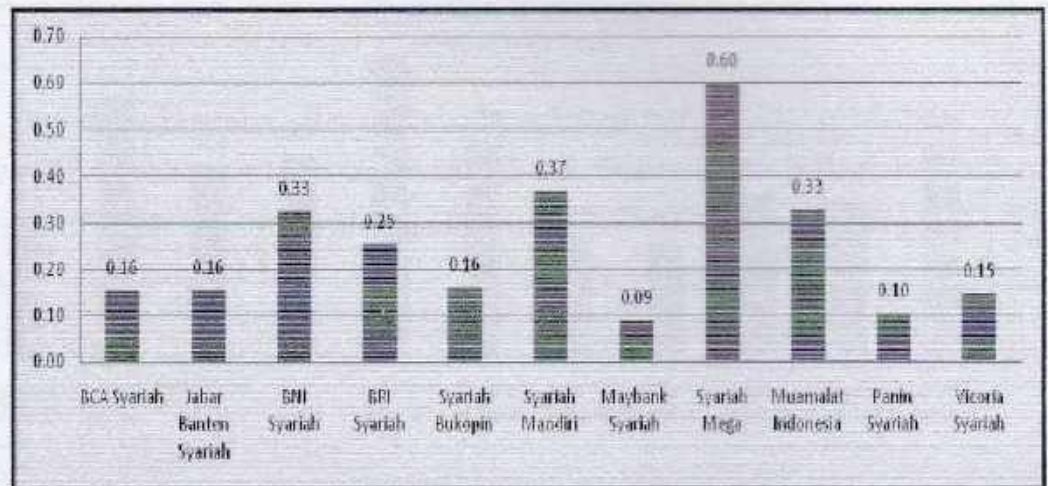
Structural capital meliputi infrastruktur, proses pengelolaan baik teknologi maupun barang, database perusahaan, merek dagang dan lain lain yang dapat diukur dengan nilai ekonomis. Artinya semakin tinggi nilai *structural capital* menunjukkan bahwa perusahaan memiliki infrastruktur yang baik sehingga menambah nilai ekonomis perusahaan secara menyeluruh.

4.4 Deskripsi *Capital Employed* (CE)

Pada periode Januari 2012 sampai Desember 2014, nilai CE tertinggi sebesar 1.300645497 pada Bank BNI Syariah di bulan Desember 2013. Sedangkan nilai CE terendah sebesar 8% pada Bank Panin Syariah di bulan Januari 2014.

Capital Employed merupakan kemampuan perusahaan dalam menggunakan sumber dana sendiri. Semakin besar *capital employed* berarti semakin perusahaan mempunyai kemampuan untuk menghasilkan nilai tambah dari modal yang dipunyai.

Rata-rata *Capital Employed* selama periode penelitian disajikan pada gambar 4.3. berikut:



Sumber: data diolah

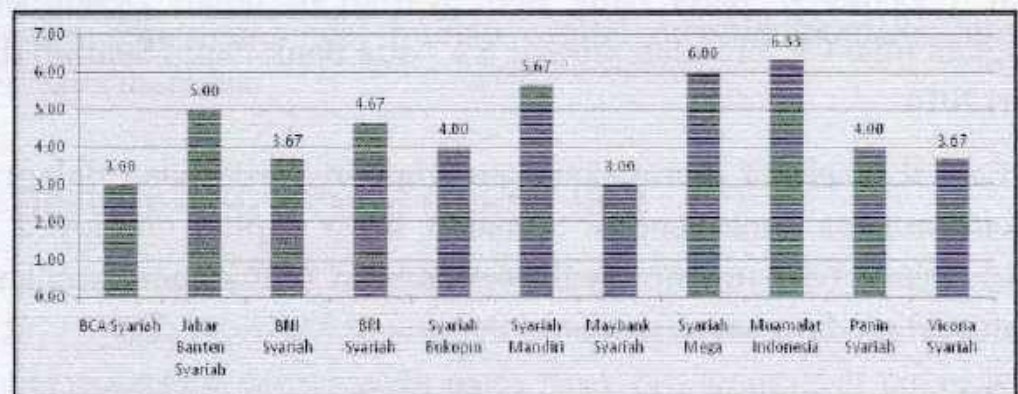
Gambar 4.3 Rata-rata Capital Employed Bank Syariah di Indonesia 2012 – 2014

4.5 Deskripsi Board of Size (BS)

Board of Size (BS) diukur dengan menghitung jumlah direktur yang dipunyai oleh perbankan syariah.

Pada periode Januari 2012 sampai Desember 2014, nilai BS tertinggi sebesar 9 pada bank Mega Syariah di bulan Januari 2013. Sedangkan nilai BS terendah sebesar 3 pada bank BCA Syariah di bulan Januari 2012

Rata-rata Board of Size selama periode penelitian disajikan pada gambar 4.4. berikut.



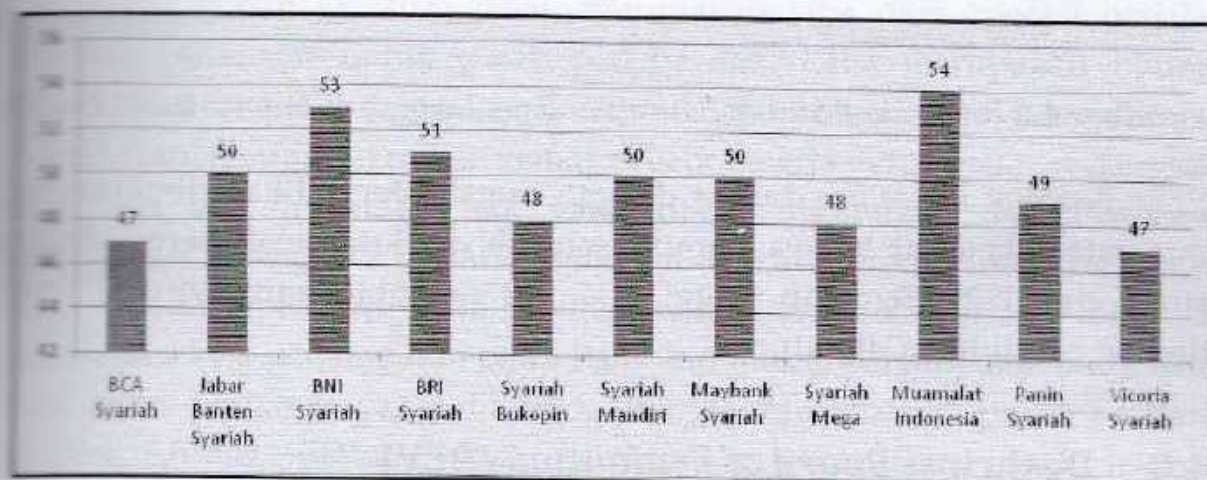
Sumber: data diolah

Gambar 4.4. Rata-rata Board of Size Bank Syariah di Indonesia 2012 2014

4.5 Deskripsi *Board of Demographics* (BD)

Board of demographic diukur dengan umur direktur. Pada periode Januari 2012 sampai Desember 2014, diketahui bahwa rata rata umur direktur adalah rata rata 49,7 tahun.

Rata-rata *Board of Demographics* selama periode penelitian disajikan pada gambar 4.5. berikut:



Sumber: data diolah

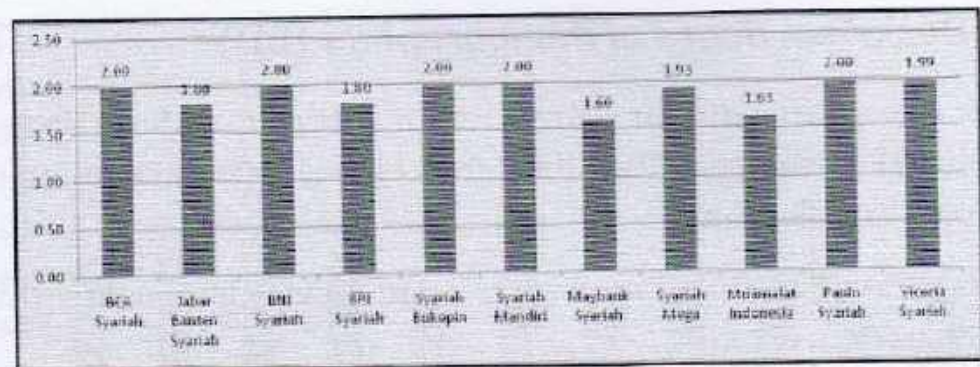
Gambar 4.5 Rata-rata *Board of Demographics* Bank Syariah di Indonesia 2012 – 2014

Pada periode Januari 2012 sampai Desember 2014, nilai BS tertinggi sebesar 54 pada bank Muamalat di bulan Januari 2012. Sedangkan nilai BS terendah sebesar 47 pada bank BCA Syariah di bulan Januari 2012,

4.7 Deskripsi *Board of Education*

Pada periode Januari 2012 sampai Desember 2014, nilai BE terendah sebesar 2 pada bank BJB Syariah di bulan Januari 2012. Sedangkan nilai BE tertinggi sebesar 3 pada bank Muamalat di bulan Januari 2012.

Rata-rata *Board of Education* selama periode penelitian disajikan pada gambar 4.6. berikut:



Sumber: data diolah

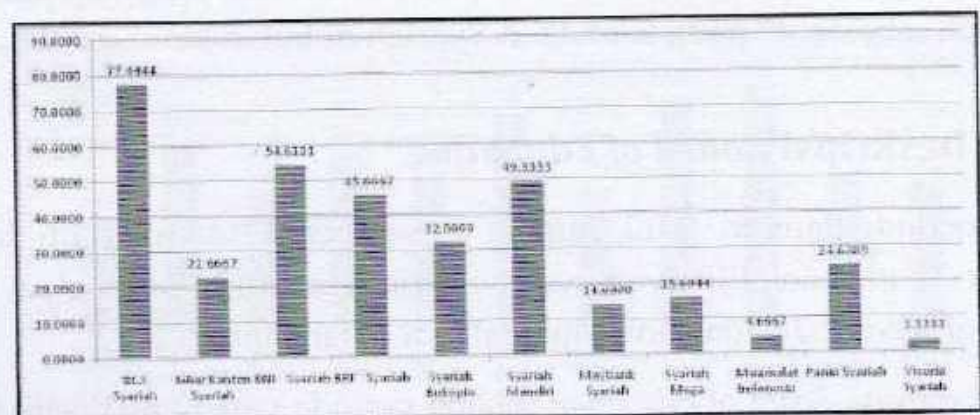
Gambar 4.6 Rata-rata Board of Education Bank Syariah di Indonesia 2012 - 2014

Board of Education diukur dengan tingkat pendidikan direktur. Dari rata rata diketahui bahwa hampir seluruh direktur telah berpendidikan strata dua (S2). Semakin tinggi nilai BE menunjukkan semakin tinggi tingkat pendidikan direktur

4.8 Deskripsi Board of Evaluation (BEV)

Pada periode Januari 2012 sampai Desember 2014, nilai BEV tertinggi sebesar 103 pada bank BCA Syariah di bulan Januari 2013. Sedangkan nilai BEV terendah sebesar 3 pada bank Muamalat di bulan Desember 2014.

Rata-rata Board of Evaluation selama periode penelitian disajikan pada gambar 4.7. berikut:



Sumber: data diolah

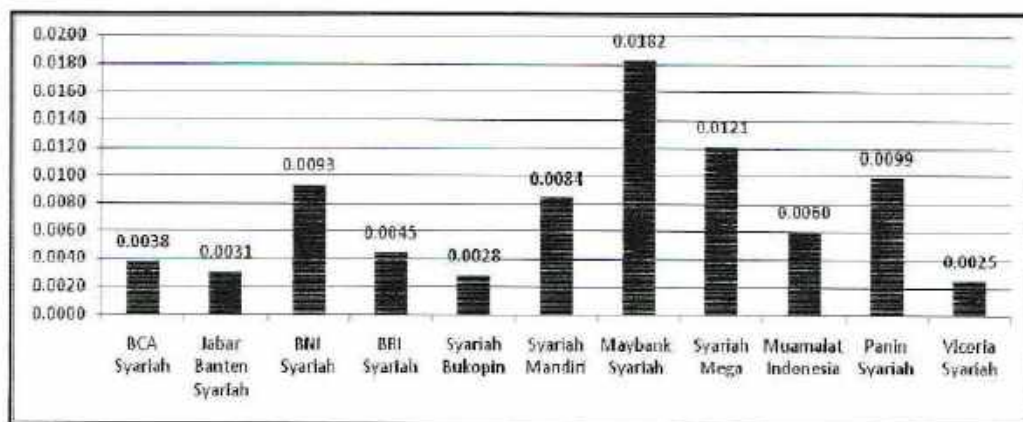
Gambar 4.7 Rata-rata Board of Evaluation Bank Syariah di Indonesia 2012 - 2014

4.9 Deskripsi *Return on Assets* (ROA)

ROA mengukur kemampuan perusahaan secara keseluruhan dalam menghasilkan laba dengan keseluruhan aktiva yang dimiliki perusahaan. Dengan ROA, dapat dinilai efisiensi perusahaan penggunaan aktiva dalam kegiatan operasi untuk menghasilkan keuntungan. Nilai ROA diperoleh dari laba bersih sebelum pajak dibagi dengan total aset.

Laba bersih sebelum pajak merupakan laba dari operasi berjalan sebelum cadangan untuk pajak penghasilan. Laba merupakan ukuran kinerja dari suatu perusahaan, maka semakin tinggi laba yang dicapai perusahaan, mengindikasikan semakin baik kinerja perusahaan, sedangkan total aset adalah semua hak yang dapat digunakan dalam operasi perusahaan. Aset dapat diklarifikasikan dalam aset lancar, investasi jangka panjang dan aset tetap. Pada laporan keuangan bank syariah, total aset terdiri dari kas, penempatan pada Bank Indonesia, penempatan pada bank lain, surat berharga yang dimiliki, piutang murabahah, piutang salam, piutang *istishna'*, piutang *qardh*, pembiayaan, persediaan, ijarah, tagihan lainnya, penyertaan, pendapatan yang akan diterima, biaya dibayar di muka, uang muka pajak, aktiva pajak tangguhan, aktiva tetap dan inventaris, akumulasi penyusutan aktiva tetap dan inventaris, agunan yang diambil alih dan aktiva lain-lain.

Rata-rata *Return on Asset* selama periode penelitian disajikan pada gambar 4.8. berikut:



Sumber: data diolah

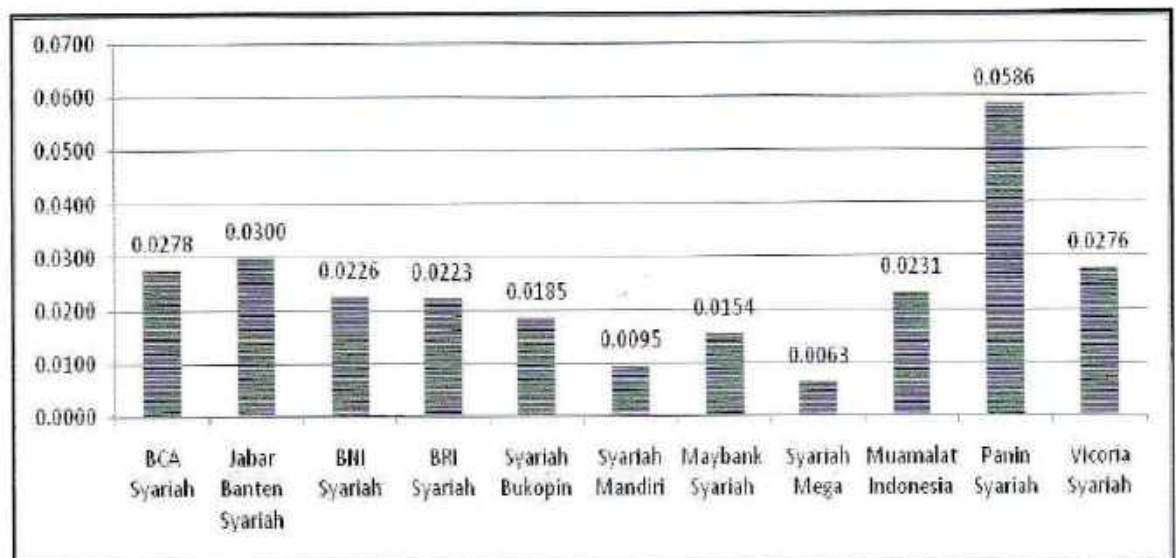
Gambar 4.8 Rata-rata *Return on Asset* Bank Syariah di Indonesia 2012 – 2014

Pada periode Januari 2012 sampai Desember 2014, nilai ROA tertinggi sebesar 0.0753053% pada BNI Syariah di bulan Desember 2013. Nilai ROA terendah sebesar - 0.0192744% pada bank Panin Syariah di bulan April 2011.

4.10 Pertumbuhan Total Aset (PTA)

Pertumbuhan merupakan pengukuran kinerja yang paling penting untuk mengevaluasi perusahaan, karena pasar keuangan dan investor cenderung untuk memberikan penghargaan pada harga saham bagi perusahaan yang tumbuh dengan cepat (Kim & Haleblan, 2011). Peluang pertumbuhan perusahaan tercermin dalam nilai asetnya (Klapper & Love, 2002). Penelitian yang dilakukan oleh Kim & Haleblan (2011) menggunakan total aset untuk mengukur pertumbuhan bank dibandingkan ukuran pertumbuhan yang lain, seperti pinjaman atau pendapatan, karena total aset mencakup semua aspek pertumbuhan bank.

Rata-rata Pertumbuhan Total Aset selama periode penelitian disajikan pada gambar 4.9. berikut:



Sumber: data diolah

Gambar 4.9 Rata-rata Pertumbuhan Total Aset Bank Syariah di Indonesia 2012 - 2014

Pada periode Januari 2012 sampai Desember 2014, nilai PTA tertinggi sebesar 9,347% pada bank Panin Syariah di bulan Desember 2012. Sedangkan nilai PTA terendah sebesar 0,013% pada bank BJB Syariah di bulan November 2012.

PTA bank umum syariah mengalami fluktuasi pada periode penelitian yang disebabkan oleh perkembangan volume usaha bank umum syariah yang masih berfluktuasi. Berdasarkan laporan perbankan syariah 2012 - 2014, aset bank umum syariah tumbuh cukup signifikan. Pada tahun 2012, peningkatan pertumbuhan aset perbankan syariah didorong oleh berdirinya sejumlah bank umum syariah baru dan jaringan kantor bank umum syariah. Di samping itu kinerja perekonomian semakin membaik yang disertai dengan terus meningkatnya fungsi intermediasi dengan adanya kebijakan GWM LDR Bank Indonesia yang berlaku efektif sejak Maret 2011 yang mampu meningkatkan pertumbuhan pembiayaan/kredit. Tingkat pertumbuhan aset tersebut selain lebih tinggi dari tahun 2011 dan lebih tinggi dibandingkan pertumbuhan industri secara nasional, sehingga pangsa perbankan syariah terhadap industri perbankan meningkat.

-oo0oo-

BAB 5

PENUTUP

Dalam buku ini ditemukan model faktor-faktor yang memengaruhi *return on assets* dan pertumbuhan total aset bank umum syariah di Indonesia, di mana *return on assets* dan pertumbuhan total aset bank umum syariah di Indonesia dipengaruhi oleh *human capital*, *structural capital*, *capital employed*, *board of size*, *broad of demographic*, *broad of education*, *board of education* dan *broad of evaluation*.

Mengacu pada pendapat Pulic (2009) bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan dapat memengaruhi laba, maka apabila ada pengaruh negatif antara *human capital* dengan terhadap kinerja bank syariah (ROA dan pertumbuhan total asset) di Indonesia dapat disebabkan pengelolaan sumber daya manusia yang belum baik. Oleh karena itu perlunya perbaikan dalam pengelolaan sumber daya manusia sehingga akan diperoleh keuntungan dan pertumbuhan aset yang lebih besar.

Beberapa peneliti mendapatkan bukti bahwa manajer yang lebih tua memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja, lebih kaya pengalaman dan praktik yang terakumulasi dalam kompetensi berbasis keahlian (Reed dan Defillippi, 1990). Dalam beberapa penelitian, *board of demographic* diproksikan sebagai umur direksi. Jadi apabila *board of demographic* membuat ROA dan pertumbuhan aset bank syariah di Indonesia menurun, maka pengelolaan SDM masih perlu perbaikan, tidak terkecuali direksi.

Board of evaluation diukur dengan banyaknya pertemuan resmi antar para direksi. Apabila jumlah rapat tidak mempengaruhi ROA dan pertumbuhan asset bank syariah di Indonesia, maka kembali lagi ke masalah pengelolaan SDM, yaitu sumber daya manusia harus diperbaiki untuk bisa meningkatkan ROA.

-oo0oo-